e-ISSN: 2685-9092
DOI: 10.35747/ph.v7i2.1398

Vol. 7, No. 2, November 2025, 80–88

Work life integration in flexible working arrangements during the post pandemic period in Indonesia

*Annisa Nanda Liyani[1], Charli Sitinjak[1]

[1]Program Studi Psikologi, Fakultas Humaniora, Universitas Bina Nusantara

*Corresponding author: annisa.nanda@binus.ac.id

Received 26 June 2025 Accepted 9 October 2025 Published 5 November 2025

ABSTRACT

Flexible working arrangement (FWA) has become a policy that is starting to be chosen by many companies today. The post-covid context has required companies to adapt by offering opportunities their employees to organize their personal and work lives through work from home (WFH) arrangement. However, for certain individuals, FWA makes the boundaries between personal and work life thinner. The purpose of this study was to examine the conditions of work-life integration (WLI) in workers who implement the Flexible Working Arrangement system based on participant demographics. Data were collected using an online questionnaire with a Work-Life Integration scale and using t-tests to determine the differences between participant demographic categories. Based on 400 participants, male participants showed a tendency towards higher WLI scores than women. This shows that women face more complex challenges in managing the balance between work demands and personal life. Marital status also shows that participants who are divorced tended to score predominantly in the below-average category. These findings suggest that divorced participants may require additional time and support to re-establish personal-work balance.

***Keywords:** flexible working arrangement, work from home, work-life integration*

ABSTRAK

Flexible Working Arrangement (FWA) menjadi sebuah kebijakan yang mulai banyak dipilih oleh perusahaan saat ini. Pasca Covid-19 membuat perusahaan-perusahaan perlu beradaptasi dengan pilihan untuk memberikan kesempatan bagi pegawainya dalam mengatur kehidupan personal dan pekerjaan melalui skema kerja dari rumah (WFH) sebagai bentuk fleksibilitas kerja. Namun, bagi beberapa orang, FWA membuat batasan antara kehidupan personal dan pekerjaan semakin menipis. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji bagaimana kondisi *Work-Life Integration* pada pekerja yang menjalankan sistem *Flexible Working Arrangement* berdasarkan demografi partisipan. Data diambil dengan menggunakan kuesioner daring dengan skala *Work-Life Integration* dan menggunakan uji beda untuk mengetahui perbedaan yang terdapat di antara kategori demografi partisipan. Berdasarkan 400 partisipan, partisipan laki-laki menunjukkan kecenderungan skor WLI yang lebih tinggi dibandingkan perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa perempuan menghadapi tantangan yang lebih kompleks dalam mengelola keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan personal. Status pernikahan pun menunjukkan bahwa partisipan yang memiliki status bercerai menunjukkan dominasi skor pada kategori di bawah rata-rata. Partisipan yang bercerai mungkin memerlukan waktu untuk kembali menyesuaikan kehidupan personal dan pekerjaannya.

Kata kunci: flexible working arrangement, work from home, work-life integration

PENDAHULUAN

Dunia kerja telah mengalami transformasi signifikan sebagai respons terhadap dinamika global dalam beberapa tahun terakhir, salah satunya adalah pandemi Covid-19. Hingga tahun 2023, tercatat sekitar 70 perusahaan di Indonesia mulai menggunakan sistem *flexible working arrangement* (FWA) (Fadhilah, 2023). Pandemi ini memaksa banyak organisasi untuk mengevaluasi kembali sistem kerja tradisional yang menekankan kehadiran fisik di kantor. Pemerintah Indonesia,

© The Author(s) 2025. This article is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

e-ISSN: 2685-9092
DOI: 10.35747/ph.v7i2.1398
Vol. 7, No. 2, November 2025, 80–88

melalui kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB), mendorong perusahaan untuk mengadopsi metode kerja jarak jauh sebagai upaya menekan laju penyebaran virus. Dalam konteks ini, konsep FWA atau pengaturan kerja fleksibel menjadi solusi strategis yang memungkinkan karyawan tetap produktif tanpa harus bekerja dari kantor (*work from office*/WFO).

Flexible working arrangement mencakup fleksibilitas dalam berbagai aspek, mulai dari waktu kerja, lokasi kerja, volume beban kerja, hingga metode pelaksanaannya (Irchamillah & Hendriani, 2023). Selama lebih dari tiga tahun masa pandemi, banyak perusahaan di Indonesia terbiasa dengan sistem *work from home* (WFH) sebagai bentuk implementasi dari FWA. Pengalaman tersebut memunculkan refleksi bahwa sistem kerja fleksibel tidak hanya dapat dijalankan secara darurat, tetapi juga memiliki potensi untuk diintegrasikan secara permanen dalam sistem organisasi.

Seiring meredanya pandemi, beberapa perusahaan mulai mengadopsi FWA secara lebih terstruktur sebagai bagian dari kebijakan kerja pasca pandemi. Bahkan menurut peraturan dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia, yaitu Peraturan Menpan-RB Nomor 4 Tahun 2025, pegawai ASN mendapatkan fleksibilitas kerja baik secara lokasi dan/atau waktu sesuai dengan kriteria tugas dan aturan lanjutan dari instansi masing-masing. Namun demikian, implementasi FWA bukan tanpa tantangan. Tidak semua jenis pekerjaan dapat dilaksanakan secara *remote*, dan efektivitasnya sangat bergantung pada karakteristik pekerjaan, budaya organisasi, serta kesiapan teknologi dan manajemen sumber daya manusia (Vyas, 2022). Oleh karena itu, penting untuk memahami konsekuensi psikososial dari FWA, terutama dalam kaitannya dengan kualitas hidup pekerja.

Berbagai studi menunjukkan bahwa FWA memberikan sejumlah keuntungan. Mallett et al. (2020) menemukan bahwa 75% pekerja yang menjalankan WFH merasa lebih produktif dibandingkan dengan saat bekerja dari kantor. Selain itu, FWA memberikan fleksibilitas yang memungkinkan karyawan menyesuaikan waktu kerja dengan kebutuhan pribadi mereka, yang pada gilirannya menurunkan tingkat stres hingga 20% dan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 62% (Ray & Pana-Cryan, 2021). FWA juga meningkatkan otonomi dalam pengaturan aktivitas harian, sehingga memberikan ruang bagi karyawan untuk mengatur waktu secara lebih efisien dan sesuai dengan ritme hidup masing-masing (Fadhila & Wicaksana, 2020; Wang & Ozbilen, 2020).

Berdasarkan studi literatur di atas mengenai keuntungan dari FWA, masih terdapat beberapa tantangan yang muncul dalam praktiknya. Salah satu tantangan yang signifikan adalah menipisnya batas antara kehidupan kerja dan kehidupan personal. Sebanyak 36% pekerja yang bekerja dari rumah dilaporkan mengalami peningkatan stres kerja akibat kaburnya batas tersebut (Ray & Pana-Cryan, 2021). Ketika tempat tinggal juga menjadi tempat kerja, maka ruang untuk beristirahat secara psikologis menjadi berkurang. Hal ini menimbulkan beban mental tersendiri, terutama ketika ekspektasi kerja meluas ke luar jam kerja formal.

Fenomena ini berkaitan erat dengan konsep *work-life integration* (WLI), yaitu bagaimana individu menggabungkan peran kerja dan peran personal ke dalam satu kesatuan yang saling mendukung, tanpa harus memisahkan secara tegas antara keduanya (Harrini & Lavanya, 2021). Konsep ini merupakan perkembangan dari gagasan *work-life balance* (WLB) yang selama ini lebih menekankan pada pencapaian keseimbangan antara dua domain kehidupan yang terpisah. Menurut Ramachandran (2020), WLB mengacu pada kemampuan individu dalam menyeimbangkan kegiatan pekerjaan dan kegiatan non-pekerjaan sesuai dengan prioritas hidup mereka. Sementara itu, WLB terdiri dari tiga dimensi utama, yaitu keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Hudson, 2005).

Konsep WLB saat ini mulai dikembangkan menjadi konsep WLI. WLB berupaya untuk melihat bagaimana batasan yang jelas mengenai keseimbangan antara kegiatan pekerjaan dan kegiatan non pekerjaan, sedangkan WLI menggunakan pendekatan yang lebih dinamis (Sham et al., 2024). Tetapi dengan adanya perkembangan yang sangat dinamis di dunia modern saat ini, sulit untuk kita dapat memberikan batasan yang jelas antara kegiatan pekerjaan dan personal tersebut. Sehingga kemudian muncul WLI yang mencoba untuk menjawab bahwa kita dapat menyelaraskan dan mengatur kegiatan pekerjaan dan personal agar dapat dijalankan secara seimbang dan maksimal.

© The Author(s) 2025. This article is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

e-ISSN: 2685-9092
DOI: 10.35747/ph.v7i2.1398
Vol. 7, No. 2, November 2025, 80–88

Berdasarkan penjelasan tersebut, pembagian yang tegas antara kerja dan kehidupan personal semakin sulit diterapkan, khususnya dalam konteks kerja fleksibel seperti FWA. Pekerjaan dan kehidupan personal cenderung saling tumpang tindih, yang kemudian memunculkan urgensi untuk memahami dan mengelola WLI. Dalam WLI, individu tidak lagi berusaha untuk memisahkan antara dua dunia tersebut, melainkan mencari cara untuk menyinergikannya (Afif, 2019). Contohnya, seseorang bisa menghadiri rapat daring sembari mengawasi anaknya belajar dari rumah, atau menyelesaikan laporan sambil menunggu giliran vaksinasi. Praktik ini menandakan adanya integrasi simultan antara tanggung jawab profesional dan personal.

Kondisi pasca pandemi menjadi konteks yang tepat untuk mengevaluasi sejauh mana FWA memengaruhi kualitas WLI para pekerja. Mengingat tidak semua individu memiliki kondisi dan sumber daya yang sama dalam menyikapi FWA, aspek demografis seperti jenis kelamin, usia, dan status pernikahan dapat menjadi faktor penting yang membentuk pengalaman mereka terhadap integrasi antara kehidupan kerja dan pribadi.

Penelitian ini dirasa perlu dilakukan mengingat belum ada studi di Indonesia yang secara khusus menguji WLI pegawai yang menjalankan aturan kerja FWA berdasarkan demografi pasca pandemi. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi referensi dalam penentuan aturan kerja FWA untuk dapat memperhatikan kualitas hidup pegawai melalui WLI yang dijalankannya. Dengan demikian, peneliti akan melakukan pengujian untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan kondisi WLI berdasarkan demografi pegawai yang menjalankan aturan kerja FWA pasca pandemi.

METODE

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui survei deskriptif dengan tujuan untuk mengukur tingkat *work-life integration* (WLI) pada karyawan yang bekerja dengan sistem *flexible working arrangement* (FWA). Teknik pengambilan sampel dilakukan secara *non-probability sampling* dengan jenis *convenience sampling*, yang memungkinkan pemilihan partisipan berdasarkan kriteria tertentu tanpa menggunakan prosedur acak. Kriteria partisipan yang dapat mengikuti penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Jakarta, Indonesia, selama minimal 6 bulan dan menjalani aturan *remote working* berdasarkan aturan dari perusahaannya.

Partisipan Penelitian

Karakteristik demografis partisipan dalam penelitian ini ditampilkan untuk memberikan gambaran umum mengenai latar belakang responden. Total partisipan yang terlibat berjumlah 400 orang, dengan distribusi jenis kelamin yang relatif seimbang, yaitu 201 laki-laki (50.25%) dan 199 perempuan (49.75%). Karakteristik partisipan penelitian disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Partisipan

Karakteristik	Total	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	201	50.25%
Perempuan	199	49.75%
Rentang Usia		
18–24 tahun	97	24.25%
25–30 tahun	122	30.5%
31–35 tahun	88	22%
36–40 tahun	41	10.25%
41–45 tahun	37	9.25%
46–50 tahun	9	2.25%
51–55 tahun	6	1.5%
Status Pernikahan		
Menikah	193	48.25%
Belum Menikah	203	50.75%
Bercerai	4	1%
WFO hanya bila dibutuhkan	39	9.75%

© The Author(s) 2025. This article is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

e-ISSN: 2685-9092
DOI: 10.35747/ph.v7i2.1398
Vol. 7, No. 2, November 2025, 80–88

Berdasarkan kategori usia, sebagian besar partisipan berada pada rentang usia 25–30 tahun sebanyak 122 orang (30.5%), disusul oleh kelompok usia 18–24 tahun sebanyak 97 orang (24.25%), dan kelompok usia 31–35 tahun sebanyak 88 orang (22%). Hanya sebagian kecil partisipan yang berada pada kelompok usia di atas 40 tahun, yaitu total 52 orang (13%) yang tersebar pada rentang usia 41–55 tahun. Dari segi status pernikahan, mayoritas partisipan berstatus belum menikah sebanyak 203 orang (50.75%), sementara partisipan yang sudah menikah berjumlah 193 orang (48.25%), dan hanya 4 orang (1%) yang berstatus bercerai.

Dilihat dari status kerja, sebagian besar partisipan merupakan pekerja penuh waktu dengan status permanen, yaitu sebanyak 188 orang (47%). Sementara itu, berdasarkan pengaturan jadwal kerja *remote*, skema yang paling umum diterapkan oleh partisipan adalah dua hari *remote working* dan tiga hari bekerja dari kantor (WFO), yang diikuti oleh 99 partisipan (24.75%). Terkait mekanisme penjadwalan, 161 partisipan (40.25%) melaporkan bahwa skema *remote working* yang mereka jalani telah diatur dan dijadwalkan secara tetap oleh perusahaan tempat mereka bekerja.

Prosedur Penelitian

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena meningkatnya penerapan FWA di berbagai perusahaan pasca pandemi Covid-19. Data dikumpulkan melalui kuesioner daring yang disusun menggunakan platform *Google Forms* dan disebarluaskan secara daring dengan bantuan pihak ketiga, yaitu Populix, yang berperan dalam membantu proses perekrutan responden sesuai dengan kriteria penelitian. Survei dibuka selama 2 bulan (Januari hingga Februari 2025), sehingga memberikan waktu yang memadai bagi partisipan untuk berpartisipasi secara sukarela.

Sebelum mengisi kuesioner, setiap partisipan diberikan pernyataan persetujuan partisipasi (*informed consent*). Partisipan yang tidak bersedia dapat memilih untuk tidak melanjutkan pengisian tanpa konsekuensi apa pun. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari 1 (*Sangat Tidak Setuju*) hingga 5 (*Sangat Setuju*). Kuesioner terdiri dari dua bagian utama, yaitu pertanyaan demografis (seperti jenis kelamin, usia, dan status pernikahan) dan item yang mengukur WLI. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan *software* JASP untuk melakukan uji statistik yang relevan. Uji prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas dan homogenitas, dilanjutkan dengan analisis uji beda dengan menggunakan tingkat signifikansi *p-value* (p < .05).

Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala *Work-Life Integration* yang dikembangkan dan diadaptasi oleh Rachmawati dan Santoso (2021) pada populasi Indonesia dengan hasil validitas dan reliabilitas yang baik. Skala ini terdiri dari 13 aitem yang dirancang untuk mengukur tingkat integrasi antara kehidupan kerja dan kehidupan personal seorang individu. Contoh dari aitem yang digunakan adalah seperti "*Saya sering memikirkan pekerjaan saat waktu istirahat*" dan "*Saya sering terlambat ke kantor karena mengurus keperluan pribadi*". Berdasarkan hasil uji reliabilitas, skala ini menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar .868, yang mengindikasikan tingkat konsistensi internal yang tinggi. Korelasi antar aitem menunjukkan nilai terendah sebesar .270 dan tertinggi sebesar .691, yang berarti seluruh item memiliki kontribusi yang memadai terhadap konstruksi skala.

Persetujuan Etika Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan sesuai dengan standar internasional penelitian etis, termasuk *Declaration of Helsinki*, *Belmont Report* (*National Commission for the Protection of Human Subjects*), serta *APA Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct*. Komite Etik Fakultas menetapkan bahwa penelitian ini dikecualikan dari persetujuan etik formal (*IRB approval*) karena dikategorikan sebagai penelitian dengan risiko minimal (*minimal risk research*) dan tidak melibatkan intervensi fisik maupun psikologis yang dapat menimbulkan dampak sebelum atau sesudah pengambilan data. Seluruh partisipan diberikan informasi mengenai tujuan penelitian, berpartisipasi secara sukarela, serta dijamin kerahasiaan dan anonimitas data selama proses penelitian berlangsung.

© The Author(s) 2025. This article is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

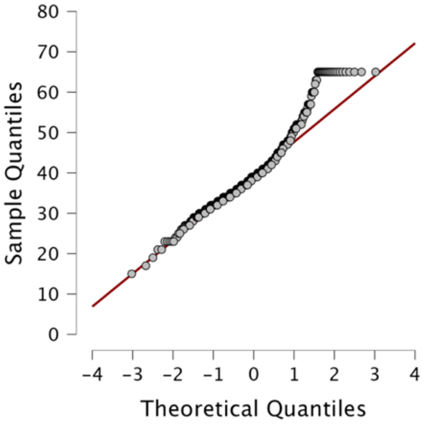
e-ISSN: 2685-9092
DOI: 10.35747/ph.v7i2.1398
Vol. 7, No. 2, November 2025, 80–88
PSYCHO Holistic

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Awal dan Kategorisasi Skor *Work-Life Integration*

Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak JASP untuk menguji apakah terdapat perbedaan tingkat *work-life integration* (WLI) berdasarkan karakteristik demografis partisipan. Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, tahap awal yang dilakukan adalah uji normalitas terhadap data WLI. Hasil uji normalitas data dengan menggunakan Q-Q Plot pada Gambar 1, ditemukan bahwa data tidak normal. Uji asumsi berikutnya yang dilakukan adalah uji homogenitas, di mana data ditemukan homogen (F = 1.675; p =.126).

Gambar 1. Q-Q Plot Uji Normalitas



Setelah itu, nilai skor WLI partisipan dikategorikan ke dalam beberapa tingkat berdasarkan rentang skor total yang diperoleh dari instrumen. Kategorisasi ini bertujuan untuk mempermudah interpretasi dan analisis perbandingan antar kelompok demografi.

Tabel 2. Kategorisasi Skor *Work-Life Integration*

Kategori	Skor WLI
Rendah	13 ≤ X ≤ 25
Di bawah rata-rata	26 ≤ X ≤ 38
Di atas rata-rata	39 ≤ X ≤ 51
Tinggi	52 ≤ X ≤ 65

Untuk mengetahui perbedaan tingkat WLI berdasarkan faktor demografis partisipan, dilakukan analisis uji beda dengan bantuan perangkat lunak JASP. Uji ini mencakup variabel jenis kelamin, rentang usia, dan status pernikahan. Hasil analisis tersebut disajikan dalam Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Kategorisasi Skor *Work-Life Integration* Berdasarkan Karakteristik Partisipan

Karakteristik	Kategorisasi *Work-Life Integration* (%)			
	Rendah	Di bawah rata-rata	Di atas rata-rata	Tinggi
Jenis Kelamin				
Laki-laki	3	36.32	60.69	0
Perempuan	4	52.26	52.2	0
Rentang Usia				
18–24 tahun	1	44.33	54.64	0
25–30 tahun	4.92	40.16	54.92	0
31–35 tahun	6.82	46.59	46.59	0
36–40 tahun	0	39	60.98	0
41–45 tahun	2.7	56.76	40.54	0
46–50 tahun	0	55.56	44.44	0
51–55 tahun	0	33.33	66.67	0
Status Pernikahan				
Menikah	3.63	46.11	50.26	0
Belum Menikah	3.45	41.87	54.68	0
Bercerai	0	75	25	0

© The Author(s) 2025. This article is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

e-ISSN: 2685-9092
DOI: 10.35747/ph.v7i2.1398
Vol. 7, No. 2, November 2025, 80–88

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan dalam skor WLI antara laki-laki dan perempuan (*W* = 23612; *p* = .002). Sebagian besar laki-laki (60.69%) berada pada kategori di atas rata-rata, sedangkan perempuan memiliki distribusi yang hampir seimbang antara kategori di bawah rata-rata (52.26%) dan di atas rata-rata (52.2%). Persentase ini menunjukkan bahwa laki-laki cenderung memiliki integrasi kerja-kehidupan yang lebih baik, sementara perempuan relatif lebih banyak berada pada kategori yang lebih rendah. Tidak ada partisipan dari kedua kelompok yang masuk dalam kategori WLI tinggi.

Analisis terhadap rentang usia tidak dilakukan uji beda dikarenakan jumlah tiap kategori usia tidak seimbang. Meskipun demikian, terdapat pola distribusi yang menarik untuk dicermati. Kelompok usia 18–30 tahun cenderung mendominasi kategori di atas rata-rata, yang dapat menunjukkan kemampuan adaptasi yang lebih baik terhadap sistem kerja fleksibel, serta kemungkinan lebih rendahnya tanggung jawab domestik yang dihadapi oleh kelompok usia ini, terutama jika mereka belum menikah atau belum memiliki anak. Sebaliknya, partisipan berusia 41–50 tahun tampak lebih banyak berada dalam kategori di bawah rata-rata, yang dapat merefleksikan tantangan dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan sistem kerja, serta kemungkinan tanggung jawab keluarga yang lebih besar (misalnya mengurus anak remaja, orang tua lansia, atau transisi karier). Namun, kelompok usia tertua (51–55 tahun) justru menunjukkan dominasi skor pada kategori di atas rata-rata, meskipun jumlah partisipannya kecil (n = 6), sehingga generalisasi terhadap kelompok ini harus dilakukan dengan hati-hati. Secara umum, hasil ini menunjukkan bahwa meskipun rentang usia tidak berpengaruh secara signifikan terhadap WLI, terdapat dinamika usia tertentu yang tetap relevan untuk ditelusuri lebih lanjut, khususnya dalam konteks pekerjaan *hybrid* atau *remote* yang memerlukan penyesuaian teknologi dan manajemen waktu yang lebih mandiri.

Status pernikahan juga tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan terhadap skor *Work-Life Integration* (*W* = 18180; *p* = .102). Namun demikian, hasil distribusi skor menunjukkan bahwa partisipan yang belum menikah dan yang sudah menikah sama-sama cenderung memiliki WLI di atas rata-rata, masing-masing sebesar 54.68% dan 50.26%. Hal ini menunjukkan bahwa kedua kelompok tersebut relatif berhasil dalam menjaga integrasi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi meskipun bekerja dalam sistem *flexible work arrangement* (FWA). Menariknya, partisipan yang berstatus bercerai justru menunjukkan dominasi skor pada kategori di bawah rata-rata (75%). Meskipun jumlah partisipan dalam kategori ini sangat kecil (n = 4), tren ini dapat mencerminkan adanya tantangan tambahan dalam mengelola kehidupan pasca perceraian, seperti menata kembali rutinitas pribadi, pengasuhan anak secara mandiri, dan kestabilan emosional. Kondisi tersebut mungkin berdampak pada kesulitan dalam mengintegrasikan pekerjaan dan kehidupan personal secara seimbang.

Pembahasan

Temuan penelitian ini menunjukkan adanya perbedaan signifikan pada tingkat WLI antara laki-laki dan perempuan dalam konteks penerapan FWA. Perempuan cenderung memiliki skor WLI yang lebih rendah dibandingkan laki-laki. Hasil ini konsisten dengan penelitian Fan et al. (2019) yang menekankan bahwa perempuan lebih rentan mengalami kelelahan kerja dan konflik peran ketika bekerja dari rumah. Namun, temuan ini perlu dipahami tidak hanya sebagai fenomena individual, melainkan juga sebagai refleksi dari norma sosial dan budaya yang masih berlaku di Indonesia.

Dalam masyarakat Indonesia, perempuan masih diposisikan sebagai penanggung jawab utama pekerjaan domestik dan pengasuhan anak, meskipun mereka juga berperan sebagai pekerja profesional (Irchamillah & Hendriani, 2023). Norma ini memperkuat fenomena *role overload* di kalangan pekerja perempuan. Ketika FWA diterapkan, batasan ruang dan waktu kerja menjadi semakin kabur, sehingga pekerjaan rumah tangga dan pekerjaan profesional saling bertumpang tindih. Kondisi ini tidak hanya menambah beban fisik, tetapi juga menempatkan perempuan sebagai *emotional labor manager* dalam keluarga, yakni pihak yang bertugas menjaga stabilitas emosi rumah tangga (Harrington & Ladge, 2009). Beban ganda ini menjelaskan mengapa perempuan cenderung melaporkan skor WLI lebih rendah dibandingkan laki-laki yang umumnya lebih terfokus pada satu peran dalam waktu tertentu. Dengan kata lain, fleksibilitas kerja yang seharusnya

© The Author(s) 2025. This article is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

e-ISSN: 2685-9092
DOI: 10.35747/ph.v7i2.1398
Vol. 7, No. 2, November 2025, 80–88

memberi ruang justru dapat menjadi paradoks: memberikan otonomi sekaligus menambah tekanan, terutama bagi kelompok yang masih terikat pada ekspektasi gender tradisional.

Menariknya, penelitian ini tidak menemukan perbedaan signifikan pada variabel usia. Hasil ini dapat dijelaskan melalui beberapa kemungkinan. Pertama, kelompok usia muda (18–30 tahun) mungkin memiliki keunggulan adaptasi karena terbiasa dengan teknologi digital dan relatif belum banyak terbebani tanggung jawab domestik yang kompleks. Kondisi ini memungkinkan mereka memanfaatkan fleksibilitas FWA secara optimal. Kedua, kelompok usia menengah (31–45 tahun), meskipun sering dihadapkan pada *sandwich generation responsibilities* (mengurus anak sekaligus orang tua), tampaknya mampu menjaga WLI melalui strategi adaptif atau dukungan sosial dari pasangan dan keluarga besar. Ketiga, kelompok usia lebih tua (> 50 tahun) justru menunjukkan kecenderungan skor lebih baik pada sebagian kecil responden, meski jumlahnya sangat terbatas. Hal ini bisa disebabkan oleh stabilitas karier dan pengalaman panjang dalam manajemen peran, sehingga mereka lebih mampu menegosiasikan batas antara pekerjaan dan kehidupan personal. Namun, karena distribusi partisipan pada kelompok usia ini kecil, generalisasi perlu dilakukan dengan sangat hati-hati.

Temuan bahwa status pernikahan tidak berpengaruh signifikan terhadap WLI juga menarik untuk dianalisis. Dalam literatur internasional, status pernikahan sering dikaitkan dengan meningkatnya konflik peran, khususnya bagi pasangan dengan anak kecil (Chan et al., 2023; Dewan & Seth, 2023). Namun, dalam penelitian ini baik partisipan menikah maupun belum menikah relatif memiliki skor WLI serupa. Hal ini dapat mencerminkan adanya strategi adaptif, seperti pembagian peran yang lebih setara antara pasangan, atau dukungan keluarga besar yang khas dalam budaya Indonesia. Sebaliknya, partisipan dengan status bercerai menunjukkan kecenderungan skor lebih rendah. Kondisi pasca perceraian sering menuntut individu untuk menata ulang rutinitas hidup, mengatur kembali tanggung jawab pengasuhan, serta mencari dukungan emosional dan logistik yang sebelumnya diperoleh dari pasangan (Kalmijn & Van Groenou, 2005). Dalam konteks FWA, ketiadaan struktur kerja formal justru dapat memperburuk perasaan kewalahan, terutama jika individu tersebut juga berperan sebagai orang tua tunggal. Walaupun demikian, sangat penting ditekankan bahwa jumlah partisipan bercerai dalam studi ini sangat kecil ($n = 4$), sehingga hasil tersebut lebih bersifat indikatif daripada konklusif.

Jika dibandingkan dengan penelitian sebelumnya, hasil studi ini memperlihatkan nuansa yang berbeda. Mallett et al. (2020) melaporkan bahwa FWA justru meningkatkan kepuasan kerja tanpa membedakan gender secara signifikan. Kontradiksi ini menunjukkan pentingnya mempertimbangkan konteks sosial-budaya. Pada masyarakat dengan pembagian peran domestik yang lebih egaliter, FWA mungkin berfungsi sebagai faktor protektif. Sebaliknya, pada masyarakat yang masih menginternalisasi norma peran tradisional, FWA bisa memperburuk ketidaksetaraan gender dalam pengalaman kerja. Dengan demikian, konteks Indonesia menegaskan bahwa penerapan FWA tidak dapat dipisahkan dari struktur sosial yang membentuk distribusi peran di dalam rumah tangga.

Selain memberikan kontribusi empiris, penelitian ini juga memiliki sejumlah keterbatasan yang perlu diakui secara sistematis. Pertama, ukuran sampel untuk kategori tertentu sangat terbatas, khususnya kelompok partisipan bercerai dan usia > 50 tahun. Keterbatasan ini dapat memunculkan bias interpretasi karena hasil lebih dipengaruhi oleh distribusi sampel daripada pola yang representatif. Kedua, desain penelitian bersifat *cross-sectional*, sehingga tidak memungkinkan identifikasi hubungan kausal antara FWA dan WLI. Ketiga, pengukuran hanya dilakukan melalui kuesioner berbasis persepsi, sehingga rentan terhadap *common method bias* dan tidak memperhitungkan perspektif lain, seperti pasangan atau atasan. Keempat, penelitian ini belum memasukkan variabel kontekstual lain yang potensial berpengaruh, misalnya jenis pekerjaan, tingkat pendapatan, atau dukungan organisasi. Faktor-faktor tersebut bisa menjadi variabel mediasi maupun moderasi yang menjelaskan perbedaan WLI antar kelompok demografis.

Menyadari keterbatasan tersebut, penelitian lanjutan disarankan untuk menggunakan desain longitudinal agar dapat menelusuri dinamika adaptasi pekerja terhadap FWA dari waktu ke waktu. Selain itu, pendekatan *mixed-methods* yang menggabungkan survei kuantitatif dengan wawancara

© The Author(s) 2025. This article is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

mendalam dapat memberikan pemahaman yang lebih kaya tentang pengalaman subjektif pekerja. Penelitian juga dapat memperluas analisis dengan melibatkan variabel struktural (misalnya kebijakan perusahaan, mekanisme dukungan sosial, dan regulasi pemerintah) yang memengaruhi bagaimana FWA diterjemahkan dalam praktik.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa fleksibilitas kerja bukanlah solusi yang seragam untuk semua pekerja. FWA memiliki potensi besar dalam meningkatkan kesejahteraan, namun dampaknya sangat bergantung pada gender, status keluarga, serta dukungan struktural yang tersedia. Dalam konteks Indonesia, di mana norma peran domestik masih kental, kebijakan FWA perlu dirancang secara sensitif terhadap isu kesetaraan gender dan keragaman kondisi keluarga. Perusahaan perlu menyediakan pelatihan manajemen waktu, fasilitas pendukung pengasuhan, serta mekanisme dukungan emosional bagi pekerja, terutama perempuan dan individu yang berada pada situasi rentan. Dengan cara ini, FWA dapat benar-benar berfungsi sebagai instrumen peningkatan kesejahteraan pekerja, bukan sekadar strategi efisiensi organisasi.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi tingkat *work-life integration* (WLI) pada pekerja yang menjalani sistem *flexible working arrangement* (FWA) pasca pandemi, dengan mempertimbangkan faktor demografis seperti jenis kelamin, usia, dan status pernikahan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jenis kelamin merupakan variabel yang paling signifikan: laki-laki cenderung memiliki skor WLI lebih tinggi dibandingkan perempuan. Hal ini merefleksikan tantangan struktural yang dihadapi perempuan dalam konteks budaya Indonesia, di mana norma peran gender masih menempatkan perempuan pada beban ganda—sebagai pekerja profesional sekaligus penanggung jawab utama urusan domestik.

Sebaliknya, usia dan status pernikahan tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan terhadap WLI. Namun, distribusi skor memberikan indikasi pola yang menarik: kelompok usia muda relatif lebih adaptif terhadap FWA, sementara individu dengan status bercerai memperlihatkan kecenderungan WLI lebih rendah. Meskipun demikian, keterbatasan jumlah sampel pada kategori tertentu, khususnya kelompok bercerai dan usia > 50 tahun, mengharuskan interpretasi ini dilakukan dengan sangat hati-hati.

Dari sisi teoretis, temuan ini memperkuat pemahaman bahwa efektivitas FWA tidak hanya ditentukan oleh desain kebijakan kerja, melainkan juga oleh faktor sosial-budaya yang memengaruhi distribusi peran dalam rumah tangga. Dalam konteks Indonesia, fleksibilitas kerja berpotensi menjadi instrumen yang ambivalen: memberi ruang adaptasi sekaligus memperlebar kesenjangan gender. Oleh karena itu, kontribusi penelitian ini adalah memperlihatkan bahwa WLI harus dipahami sebagai fenomena yang dipengaruhi oleh interaksi antara faktor individual, struktural, dan kultural.

Secara praktis, implikasi dari penelitian ini menekankan perlunya perusahaan merancang kebijakan FWA yang lebih peka terhadap isu kesetaraan gender dan kondisi keluarga. Hal ini dapat dilakukan melalui penyediaan dukungan struktural seperti pelatihan manajemen waktu, kebijakan cuti pengasuhan yang setara, fasilitas pendukung peran keluarga, serta mekanisme dukungan emosional. Evaluasi berkala juga penting untuk memastikan bahwa fleksibilitas yang diberikan benar-benar meningkatkan kesejahteraan pekerja, bukan menambah beban psikososial mereka.

Kontribusi Penulis: ANL berkontribusi dalam *conceptualization*, *data analysis*, dan *writing*. CS berkontribusi dalam *methodology*, *writing - review and editing*.

DAFTAR PUSTAKA

Afif, M. R. (2019). Millennials engagement: Work-life balance VS work-life integration. *Proceedings of the Social and Humaniora Research Symposium (SoRes 2018)*, 284–290. https://doi.org/10.2991/sores-18.2019.67

© The Author(s) 2025. This article is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

Chan, X. W., Shang, S., Brough, P., Wilkinson, A., & Lu, C. (2023). Work, life and COVID-19: A rapid review and practical recommendations for the post-pandemic workplace. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, *61*(2), 257–276. https://doi.org/10.1111/1744-7941.12355

Dewan, A., & Seth, A. (2023). Investigating the post-pandemic remote work effect on work-life balance and well-being of employees: A systematic literature review. *Academy of Strategic Management Journal*, *22*(4), 1–9. https://www.abacademies.org/articles/investigating-the-postpandemic-remote-work-effect-on-worklife-balance-and-wellbeing-of-employees-a-systematic-literature.pdf

Fadhila, A. A., & Wicaksana, L. (2020). Sistematik review: Fleksibel working arrangement (FWA) sebagai paradigma baru ASN di tengah pandemi Covid-19. *Spirit Publik: Jurnal Administrasi Publik*, *15*(2), 111–130. https://doi.org/10.20961/sp.v15i2.44542

Fadhilah, Y. (2023, February 24). *WFA jadi opsi usai pandemi, gimana cara jaga karyawan tetap produktif?* Kompas. https://money.kompas.com/read/2023/02/24/150803226/wfa-jadi-opsi-usai-pandemi-gimana-cara-jaga-karyawan-tetap-produktif?page=all

Fan, W., Lam, J., & Moen, P. (2019). Stress proliferation? Precarity and work–family conflict at the intersection of gender and household income. *Journal of Family Issues*, *40*(18), 2751–2773. https://doi.org/10.1177/0192513X19862847

Harrington, B., & Ladge, J. J. (2009). Work–life integration: Present dynamics and future directions for organizations. *Organizational Dynamics*, *38*(2), 148–157. https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2009.02.003

Harrini, U., & Lavanya, M. (2021). A critical study on work-life integration of employees in IT industry. *International Journal of Creative Research Thoughts*, *9*(5), 480–488. https://ijcrt.org/viewfull.php?&p_id=IJCRT2105268

Hudson. (2005). *The case for work-life balance: Closing the gap between policy and practice*. Hudson Global Resources.

Irchamillah, I., & Hendriani, W. (2023). Pengaturan kerja fleksibel (FWA) dan implikasinya: Tinjauan literatur sistematis. *Jurnal Psikologi: Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, *10*(2), 280–295. https://doi.org/10.35891/jip.v10i2.3721

Kalmijn, M., & Van Groenou, M. B. (2005). Differential effects of divorce on social integration. *Journal of Social and Personal Relationships*, *22*(4), 455–476. https://doi.org/10.1177/0265407505054516

Mallett, O., Marks, A., & Skountridaki, L. (2020). Where does work belong anymore? The implications of intensive homebased working. *Gender in Management: An International Journal*, *35*(7/8), 657–665. https://doi.org/10.1108/GM-06-2020-0173

Rachmawati, M., & Santoso, I. H. (2021). Work-life integration pola kerja baru pemicu kelelahan kerja: Adaptasi baru pada masa pandemi Covid–19. *Jurnal Manajemen*, *18*(1), 1–11. https://doi.org/10.25170/jm.v18i1.2208

Ramachandran, R. (2020). Work life balance post COVID-19. *SSRN Electronic Journal*. https://doi.org/10.2139/ssrn.3717081

Ray, T. K., & Pana-Cryan, R. (2021). Work flexibility and work-related well-being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *18*(6), 3254. https://doi.org/10.3390/ijerph18063254

Sham, N. I. S. N., Salleh, R., Sheikh, S. S. S., & Saleem, M. S. (2024). Work-life balance and work-life integration: A comparative analysis through conceptual distinction. *Business Management and Strategy*, *16*(1), 39–45. https://doi.org/10.5296/bms.v16i1.22332

Vyas, L. (2022). "New normal" at work in a post-COVID world: Work–life balance and labor markets. *Policy and Society*, *41*(1), 155–167. https://doi.org/10.1093/polsoc/puab011

Wang, K., & Ozbilen, B. (2020). Synergistic and threshold effects of telework and residential location choice on travel time allocation. *Sustainable Cities and Society*, *63*, 102468. https://doi.org/10.1016/j.scs.2020.102468

© The Author(s) 2025. This article is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.